

JMKSP

(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)

P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021

Volume 4, No 1, Januari-Juni 2019

Analisis Perumusan Strategi Wajib Belajar 12 Tahun Di Kabupaten Majalengka
Diding Nurdin, Irza Adya Sugardha, dan Aceng Muhtaram Mirfani

Upaya Meningkatkan Kepercayaan Pada Organisasi Melalui Perbaikan Perilaku Pemimpin dan Keadilan Organisasi
Yuyun Elizabeth Patras, Rais Hidayat, dan Bukman Lian

Strategi Kepala Sekolah dalam Mengimplementasikan Standar Nasional Pendidikan (SNP) Pada SMK Negeri 2 Bukittinggi
Eci Sriwahyuni dan Muhammad Kristiawan

Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Organisasi di Provinsi Jambi
Enadarlita dan Nova Asvio

Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam
Husaini dan Happy Fitria

Pemanfaatan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dalam Memperbaiki Proses Pembelajaran
Hamirul dan Dina Apriana

Implementasi Manajemen Pergruruan Tinggi (Studi Kasus Pada PTKIS Kopertais Wilayah VII Sumatera Selatan)
Saipul Annur dan Suhono

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai
Yuni Fazira dan Riska Mirani

Manajemen Humas Untuk Meningkatkan Kredibilitas Sekolah
Agung Deddiliawan dan Yasir Arafat

Pengaruh Penerapan Teori Belajar Humanistik Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Pada Mata Kuliah Kewirausahaan
Riswan Aradea dan Edi Harapan

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang
Sabeli Aliya dan Tobari

Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 Di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
Destianty Noormala Sagita, Matin, dan Suryadi

Pengaruh Prakerin Terhadap Minat Berwirausaha Siswa di SMK Muhammadiyah 2 Palembang
Neta Dian Lestari dan Sari Hayati

JMKSP

(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)

Terbit dua kali dalam setahun pada Januari dan Juli. Berisi tulisan Ilmiah Ilmu Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan yang merupakan ringkasan hasil penelitian.

Pelindung:
Meilia Rosani

Penasihat:
Bukman Lian

Penanggung Jawab:
Houtman

Pimpinan Redaksi:
Muhammad Kristiawan

Ketua Penyunting:
Ramadhanita Mustika Sari

Penyunting Ahli:
Salahuddin Khan (Gomal University, Pakistan)
Inaad Mutlib Sayeer (University of Human Development, Sulaimaniya, Iraq)
Imron Arifin (Universitas Negeri Malang)
Enco Mulyasa (Universitas Islam Nusantara)
Anakagung Gede Agung (Universitas Pendidikan Ganesha)

Penyunting Pelaksana:
Syarwani Ahmad
Edi Harapan
Tobari
Yasir Arafat

Tata Usaha:
Achmad Wahidy
Puspa Indah Utami
Subhan

Penerbit
Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang
Jl. Jend. Ahmad Yani Lrg. Gotong Royong 9/10 Ulu Palembang
Telp. (0711) 510043 Fax. (0711) 514782
e-mail: jurnalmpupgripalembang@gmail.com

Daftar Isi

Analisis Perumusan Strategi Wajib Belajar 12 Tahun di Kabupaten Majalengka Diding Nurdin, Irza Adya Sugardha, Aceng Muhtaram Mirfani	1 - 9
Upaya Meningkatkan Kepercayaan Pada Organisasi Melalui Perbaikan Perilaku Pemimpin Dan Keadilan Organisasi Yuyun Elizabeth Patras, Rais Hidayat dan Bukman Lian	10 - 20
Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan Standar Nasional Pendidikan (SNP) Pada SMK Negeri 2 Bukittinggi Eci Sriwahyuni dan Muhammad Kristiawan	21 - 33
Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Organisasi di Provinsi Jambi Enadarlita dan Nova Asvio	33 - 42
Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam Husaini dan Happy Fitria	43 - 54
Pemanfaatan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dalam Memperbaiki Proses Pembelajaran Hamirul dan Dina Apriana	55 - 66
Implementasi Manajemen Pergruruan Tinggi (Studi Kasus Pada PTKIS Kopertais Wilayah VII Sumatera Selatan) Saipul Annur dan Suhono	67 - 75
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai Yuni Fazira dan Riska Mirani	76 - 83
Manajemen Humas Untuk Meningkatkan Kredibilitas Sekolah Agung Deddiliawan dan Yasir Arafat	84 - 89
Pengaruh Penerapan Teori Belajar Humanistik Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Pada Mata Kuliah Kewirausahaan Riswan Aradea dan Edi Harapan	90 - 96
Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang Sabeli Aliya dan Tobari	97 - 103
Sistem Manajemen Mutu Iso 9001:2015 di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta Destianty Noormala Sagita, Matin dan Suryadi	104 - 111
Pengaruh Prakerin Terhadap Minat Berwirausaha Siswa di SMK Muhammadiyah 2 Palembang Neta Dian Lestari dan Sari Hayati	112 - 120

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA DUMAI

Yuni Fazira¹, dan Riska Mirani²

^{1,2}STIA Lancang Kuning Dumai

e-mail: yuni.fazira05@gmail.com

Abstrak: Kepemimpinan memainkan peranan yang penting dalam organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Di samping itu faktor yang sangat berperan penting adalah faktor kepemimpinan. Peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi atau kelompok, sangat membutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk berperan dalam meningkatkan kemampuan sumberdaya manusia. Oleh karena itu para pemimpin pada sebuah organisasi sedapat mungkin berperan sebagai penentu arah bagi sumber daya manusia dan sedapat mungkin menjadi agen perubahan, juru bicara dan pelatih. Berperan tidaknya seorang pemimpin dalam mensukseskan organisasi tercermin pada gaya kepemimpinan yang diterapkan untuk mempengaruhi para pengikutnya. Kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, serta membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Apabila dalam suatu instansi tidak melaksanakan fungsi kepemimpinan, maka perusahaan tersebut tidak dapat berkembang.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Kinerja Pegawai; Organisasi.

Abstract: Leadership plays an important role in the organization. The success or failure of an organization is one of them is determined by the resources in the organization. In addition, the factors that play an important role are leadership factors. The main role of leadership is to influence others to achieve the stated goals. In organizations or groups, it is in desperate need of a leader who has the ability to play a role in enhancing the ability of human resources. Therefore leaders in an organization should play a role as much as possible in determining the direction of human resources and as far as possible become change agents, spokespersons and trainers. Role of a leader in the success of an organization is reflected in the leadership style applied to influence his followers. Leadership is guiding, guiding, guiding, building, giving or motivating work, directing the organization, establishing a good communication network, providing efficient supervision, and bringing followers to the target to be addressed in accordance with the time and planning provisions. If the company does not carry out leadership functions, then the company cannot develop.

Keywords: Leadership; Official Performance; Organization.

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi akan senantiasa mengalami pasang surut dalam kehidupannya ada organisasi yang berkembang dengan pesat dalam era perubahan namun banyak pula organisasi yang tidak dapat berkembang atau

tidak sempat berkembang sama sekali dan bahkan mati. Dari berbagai pengalaman dan teori organisasi dipahami ada banyak faktor yang mempengaruhi perkembangan sebuah organisasi diantaranya adalah kepemimpinan.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi termasuk birokrasi menjadi sangat penting karena tanpa kepemimpinan, suatu organisasi adalah kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur, kacau balau. Perlunya kepemimpinan apabila suatu organisasi ingin sukses, terlebih lagi pegawai-pegawai yang baik, selalu ingin bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk membangkitkan gairah para pegawai memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan birokrasi.

Keefektifan dan keunggulan organisasi publik sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Secara teoritis, kualitas SDM dalam suatu organisasi yang tinggi diharapkan mampu meningkatkan pelayanan pada masyarakat. Hal ini akan dapat tercipta dalam suatu lingkungan kerja yang kondusif, yang antara lain dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan yang tepat. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan.

Aktivitas kepemimpinan organisasi/perusahaan pada umumnya sekalipun telah melalui perancangan dan persiapan yang meliputi penataan struktur dan proses manajemen selalu tidak luput adanya konflik. Konflik pada kenyataannya memang ada yang bersifat positif dan ada kalanya justru dalam memperbaiki kinerja organisasi/perusahaan konflik diciptakan oleh pemimpin. Untuk itu perlu ditangani secara serius bagaimana meminimalkan sebuah konflik agar tidak menghambat *performance* kepemimpinan bahkan tujuan organisasi/perusahaan. Ruang lingkup manajemen konflik yang harus diperhatikan meliputi ketidaksesuaian, pertentangan, perselisihan, perbedaan, ketidakcocokan, persaingan.

Pengembangan organisasi merupakan suatu kegiatan mengadakan perubahan secara berencana yang mencakup suatu diagnosa

secara sistematis terhadap organisasi. Seorang pemimpin harus ikut aktif dalam mengatur pelaksanaan kegiatan usaha pengembangan organisasi. Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya atau pengelola dan komitmen pimpinan puncak organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu hal yang seharusnya dimiliki oleh pemimpin organisasi. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kepiawaiannya mempengaruhi dan mengarahkan para anggotanya.

Akhir-akhir ini banyak orang membicarakan mengenai krisis kepemimpinan. Hal ini terjadi tidak hanya di lingkup organisasi, bahkan juga pemimpin suatu wilayah bahkan negara. Setiap ada pemilihan kepala daerah memang banyak calon yang mengajukan diri, namun masyarakat tidak tahu dan bahkan tidak peduli siapa yang akan dipilihnya. Hal ini terlihat dengan banyaknya orang yang golput dalam pilkada. Apabila dikaitkan dengan lingkungan yang ada, maka dalam kepemimpinan saat ini sangat diperlukan kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan dengan perubahan. Kepemimpinan dan penyesuaian terhadap perubahan yang ada merupakan tantangan terbesar masa kini bagi seorang pemimpin.

Peranan seorang pemimpin dalam hubungan antar manusia sangat terkait dengan gaya kepemimpinan yang ditampilkannya. Seorang pemimpin diharapkan dapat menampilkan gaya kepemimpinan segala situasi tergantung kondisi dan situasi serta kepada bawahan yang mana. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi dari orang-orang yang dipimpinnya. Dalam penelitian lain kepemimpinan efektif dikaitkan dengan kekuasaan.

Untuk mendukung pengembangan sumber daya dibutuhkan adanya perubahan individu kearah yang lebih positif. Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur dari kinerja

organisasi, sehingga dalam hal ini perlu selalu mengevaluasi prestasi kerja tersebut dalam rangka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja organisasi dan sebaliknya prestasi kerja yang sudah baik harus dipertahankan atau bahkan selalu ditingkatkan.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai sebagai salah satu satuan kerja organisasi Kota Dumai dan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah bidang Perpustakaan dan bidang Kearsipan yang dipimpin oleh satu orang Kepala yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai sebagai pemimpin dan dibantu oleh beberapa pimpinan pada setiap bidang kerja yang menjalankan fungsi kepemimpinan perlu mengetahui kendala-kendala yang dihadapi dalam mengarahkan pegawai untuk merealisasikan program kerja sesuai dengan sasaran target pencapaian dan mengetahui cara-cara mengendalikan pegawai dengan menjalankan tugas dan fungsi yang telah menjadi kewajibannya.

KAJIAN TEORI

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar baik dalam suatu organisasi pemerintahan maupun swasta. Dikatakan demikian karena kepemimpinan inti dari pada manajemen yang merupakan motor penggerak bagi sumber dan fungsi manajemen serta alat lainnya. Dengan demikian peranan pemimpin sangat penting dalam usaha mencapai tujuan suatu organisasi, sehingga dapat diketahui keberhasilan dan

kegagalan yang dialami, sebagian besar sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu atau tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi (Wijono, 2018)

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, yang berarti seseorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan dalam suatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas demi tercapainya suatu maksud dan beberapa tujuan (Kartono, 2005).

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan perusahaan (House, 2009). Kepemimpinan juga menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan perusahaan tersebut. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah perusahaan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi dan misi. Pemimpin harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dimana suasana kerja yang ada membuat karyawan merasa nyaman dan menumbuhkan rasa disiplin dalam penyelesaian pekerjaan.

b. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Maier menyatakan penilaian kinerja atau prestasi kerja sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi As'ad (2003) menyatakan bahwa kinerja adalah *successfull role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatannya.

Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Cash dan Fischer (1987) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan *performance* atau *result* yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu pegawai. Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi (*organizational performance*) itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi (*organizational development*), rencana kompensasi (*compensation plan*), sistem komunikasi (*communication system*), gaya manajerial (*managerial style*), struktur organisasi (*organization structure*), kebijakan dan prosedur (*policies and procedures*)

Pentingnya peranan pegawai negeri pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan pegawai negeri sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan nasional. Hal ini juga dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok – pokok kepegawaian yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Diyakini oleh para pakar teori organisasi, perilaku organisasi maupun pakar manajemen bahwa, salah satu faktor lingkungan internal organisasi yang mampu memberikan dukungan untuk memacu efektivitas organisasi adalah budaya organisasi (Robbins & Stephen, 2003). Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi (Greenberg, Baron, & A, 2000).

Manajemen pada hakekatnya adalah suatu proses kegiatan tertentu dengan menggunakan orang lain melalui kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen tidak

akan berjalan tanpa adanya keterlibatan orang lain. Kenyataan ini menggambarkan bahwa kerjasama antara orang-orang yang dengan segala kemampuannya demi tercapainya tujuan organisasi. Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi. Baik di dunia bisnis maupun di dunia pendidikan, kesehatan, perusahaan, sosial, politik maupun di lembaga pemerintahan.

Kualitas pemimpin akan menentukan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi. Sebab pemimpin yang sukses akan mampu mengelola organisasinya serta bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain sehingga bisa bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu mengatasi perubahan-perubahan yang datang tiba-tiba, dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan dan dapat membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang ada dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan dapat dikatakan mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja pegawainya.

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, kedudukan dan peranan pegawai negeri sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam mencapai tujuan nasional. Tangkilisan (2002) menyatakan bahwa unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Manusia adalah perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dengan demikian pegawai negeri dituntut untuk memiliki kemampuan dalam

menjalankan tugas dan tanggungjawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara efektif dan efisien.

Timpe mengungkapkan kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan yang beralamat di Jalan Tanjung Jati No. 1. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Hal ini sesuai dengan pengertian metode deskriptif kualitatif, deskriptif yang diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan /melukiskan keadaan subyek/obyek penelitian.

Pada penelitian ini juga menggunakan jenis/pendekatan penelitian yang berupa Studi Kepustakaan (*Library Research*). Studi kepustakaan merupakan suatu studi yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti dokumen, buku, jurnal, dsb (Mardalis, 2010). Studi kepustakaan juga dapat mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya

yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Sedangkan menurut ahli lain studi referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2012).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan wawancara. Dokumentasi, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku, jurnal dan sebagainya (Arikunto, 2010). Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah daftar cheekk-list klasifikasi bahan penelitian, skema/peta penulisan dan format catatan penelitian.

Teknik analisa data yang digunakan adalah metode analisis isi (*Content Analysis*). Analisis ini digunakan untuk mendapatkan inferensi yang valid dan dapat diteliti dan dapat diteliti ulang berdasarkan konteksnya (Krippendorff, 1993). Dalam analisis ini akan dilakukan proses memilih, membandingkan, menggabungkan dan memilah berbagai pengertian hingga ditemukan yang relevan (Sutanto, 2005)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi; kedua, salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan

Kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang

lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Keberhasilan suatu organisasi atau instansi di tentukan oleh sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia yang merupakan motor atau penggerak organisasi dan yang menentukan kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia harus dipelihara dan terus dikembangkan sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi organisasi. Selain itu salah satu faktor kepemimpinan yang dibutuhkan untuk perubahan dan perkembangan sebuah organisasi adalah kemampuan pemimpin untuk mendorong dan menumbuhkan kreatifitas dan inovasi disamping kemampuan memotivasi anggota organisasinya atau dengan kata lain seorang pemimpin haruslah mampu mengelola kreatifitas dan inovasi (*managing creativity and innovation*) dan menjadi seorang pemimpin yang inovatif (*innovative leader*).

Kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukan bahwa pimpinan dapat mempengaruhi dengan signifikan lainnya dengan meningkatkan kinerja pegawai Kreitner dan Kinicki (Wibowo, 2010). Semakin baik suatu fungsi kepemimpinan dijalankan maka akan semakin berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai hal ini didukung teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2010) semakin baik seorang pimpinan dalam menjalankan peran dan fungsinya maka akan semakin tinggi motivasi seorang pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu Salah satu tugas utama manajer adalah memotivasi para personel organisasi agar memiliki kepuasan kerja dan kinerja tinggi.

Manajer yang dapat memberikan motivasi yang tepat untuk para personelnnya akan membuahkan produktivitas yang maksimal, kinerja yang tinggi serta pertanggung jawaban organisasi yang lebih baik (Jurkeiwick, 2001). Variabel motivasi diukur melalui prestasi kerja, pengaruh, pengendalian, ketergantungan, perluasan (pengembangan) dan pertalian (afiliasi).

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.

Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaanya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi.

Guna mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional, di dalam organisasi selain kompetensi perlu juga ditumbuhkan budaya kerja yang baik. Budaya kerja akan mampu muncul dalam kinerja seorang pegawai jika mereka mempunyai dasar

nilai-nilai yang baik dan luhur. Kemunculan tersebut didorong oleh suatu lingkungan kerja yang kondusif dan berjalannya fungsi kepemimpinan yang baik sehingga mampu menjalankan roda organisasi dengan baik. Penting bagi organisasi untuk memiliki pemimpin yang kuat dan memiliki wawasan yang luas yang mampu menghidupkan setiap potensi yang ada dalam suatu organisasi tersebut dimana bila fungsi kepemimpinan yang dilakukan sudah berjalan dengan efektif maka akan sangat sedikit sekali pelanggaran yang akan dilakukan oleh seorang pegawai.

Pemimpin dalam melakukan kepemimpinannya akan terlibat dalam pengaruh yang lebih dalam, sehingga akan terjadi perubahan dalam diri organisasi dan perubahan itu akan tercermin pada tujuan bersama antara bawahan dan pimpinan. Pengaruh dalam hal ini artinya hubungan secara aktif yaitu antara bawahan dengan pimpinan secara terbuka tanpa paksaan dan terciptanya hubungan timbal balik. Sehingga kepemimpinan akan menjalin hubungan antar pimpinan dengan bawahan sehingga kinerja akan dapat ditingkatkan dari hubungan timbal balik pimpinan dan bawahan. Sehingga dengan adanya gaya kepemimpinan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu motivasi.

Motivasi merupakan suatu proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk meningkatkan keinginan seorang pegawai untuk mengubah dirinya menjadi lebih baik. Motivasi yang dimiliki oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi sangat berpengaruh pada kemampuan pegawai yang dimilikinya. Karena pegawai akan termotivasi apabila pemimpin senantiasa mendorong pegawainya untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya.

Faktor Penghambatnya yaitu sistem karier yang tidak jelas juga merupakan sumber

ketidakpuasan pekerjaan. Tidak adanya penghargaan atas pengalaman dan keahlian serta promosi yang tidak dirancah dengan benar dapat menimbulkan sikap apatis dalam bekerja serta tidak memberikan harapan yang lebih baik di masa depan.

KESIMPULAN

Kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa pimpinan dapat mempengaruhi dengan signifikan lainnya dengan meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik suatu fungsi kepemimpinan dijalankan maka akan semakin berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Faktor pendukungnya motivasi dan penghambatnya sistem karier

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, A. W. (2015). *Kepemimpinan Dalam Perubahan Dan Perkembangan Organisasi*, Vol. 3
- Ahmad, F. H. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Vol. 62.
- Andi, R. S. D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju*, Vol. 14.
- Budi, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pembangunan*, Vol. 18.
- Galan K., dan Edy, R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Vol. 7
- Heni, A., Aziz, F., Djamaludin, M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan*

- Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior.*
- Juan G. K., Bernhard, T., dan Yantje, U. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Manado*, Vol.6
- Rachmat, S. S., Sri, I., dan Marzolina. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Dan Uptd Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu*, Vol. 25
- Slamet, R. (2011). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Vol. 13
- Suherman, J. M., Munandar, S. D. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan*. Vol. 8.
- Widodo, T., Alamsyah, N., dan Utomo, C. B. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam*, Vol.2